

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด และ 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวอย่าง แบบชั้นภูมิแบบสัดส่วนและแบบบังเอิญ จากพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด ได้จำนวนตัวอย่าง 166 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด สรุปว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (L.1 - L.3) อายุงาน 5 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท สถานภาพสมรส และหน่วยงานฝ่ายขายยนต์
2. พนักงานมีความคิดเห็นด้วยต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ส่วนด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้วยต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้าน อายุงาน และหน่วยงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้วยต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โกลิซิสติก จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน โดยรวมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการปรับเลื่อนระดับ หรือ ตำแหน่งงานให้สูงขึ้น และค่าจ้างค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิลฟอร์ดและเกรย์ (Guilford & Gray, 1970. Motivation and Modern Management) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผลจากการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงผลผลิตจะเพิ่มขึ้น ความพอใจนั้นเกิดจากความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า การบริหารงานของหน่วยงาน ค่าจ้าง ลักษณะของงาน การปกครอง การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างในกลุ่มทำงาน การสื่อสารที่ดี สภาพการทำงานและสวัสดิการ ส่วนด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงาน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท เนื่องจากกลุ่มบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ปิติ วัลยะเพ็ชร ร.น. (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและด้านความยุติธรรม ในหน่วยงานเป็นลำดับสุดท้าย

1.2 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีความพอใจในระบบการบริหารงานและการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ของพนักงานในบริษัท มันยิ่งจำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท มันยิ่งจำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ การบริหารและนโยบายของบริษัทฯ ในระดับปานกลาง

1.3 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ทางบริษัทมีการจัดสถานที่และบรรยากาศในการทำงานได้เหมาะสม และมีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ปิติ วัลยะเพ็ชร ร.น. (2548 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ โดยผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรม ในหน่วยงานเป็นลำดับสุดท้าย

1.4 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ทางบริษัทมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างให้พนักงานมีความสามัคคีกันในองค์กร เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา หรือ การจัดเลี้ยงประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิติ วัลยะเพ็ชร ร.น. (2548 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ โดยผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรม ในหน่วยงานเป็นลำดับสุดท้าย

1.5 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ทางบริษัทได้มีนโยบายการส่งเสริมให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงาน และส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาความรู้ความสามารถตามกฎหมายแรงงาน ยังไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาริลักษณ์ แก้ววิเศษ (2538 : บทคัดย่อ) เรื่อง ขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารไทยทูน จำกัด (มหาชน) สาขาภาคเหนือ โดย

ผลการศึกษาพบว่า สภาพขวัญของพนักงานระดับขวัญ โดยรวมปานกลางค่อนข้างสูง โดยขวัญในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในงานความภูมิใจและพอใจในงานที่ทำ เรื่องนโยบายและการบริหารของธนาคาร และเรื่องความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำและอาชีพ ขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีความต้องการที่จะได้เงินช่วยเหลือ หรือเงินเพิ่มต่าง ๆ พร้อมทั้งเครื่องแบบพนักงาน ให้มากขึ้น เพื่อที่จะสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิลฟอร์ดและเกรย์ (Guilford and Gray, 1970. Motivation and Modern Management) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผลจากการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ผลผลิตจะเพิ่มขึ้น ความพอใจนั้นเกิดจากความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า การบริหารงานของหน่วยงาน ค่าจ้าง ลักษณะของงาน การปกครอง การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างในกลุ่มทำงาน การสื่อสารที่ดีสภาพการทำงานและสวัสดิการ

1.7 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ทางบริษัทยังให้ค่าตอบแทนทางด้านเงินเดือน หรือรายได้โดยรวมยังไม่มากพอ ซึ่งไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 พนักงานที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน ดังนี้

2.1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัทและการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต :

กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของบริษัทในระดับเดียวกัน จึงเป็นผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพนั้น มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับเดียวกัน กล่าวคือ มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษาบริษัท ควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.1.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพนั้นมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนุชา ยันตรปรกรณ์ (2548 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี โดยผลการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ที่มี อายุ

สถานภาพ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับของเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือนและความเพียงพอของ รายได้ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.1.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด ด้านความ มั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้าน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพนั้นมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนุชา ยันตรปกรณ (2548 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัด กาญจนบุรี โดยผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ที่มี อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับของเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือนและความเพียงพอ ของรายได้ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.1.6 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด ด้านความมั่นคง และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพนั้น มีสถานภาพสมรส ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนุชา ยันตรปกรณ (2548 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี โดยผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัด กาญจนบุรีที่มีอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับของเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือนและความ เพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มี อายุงาน และหน่วยงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนี้

2.2.1 พนักงานที่มีอายุงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติก จำกัด ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจ ในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และ

ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน แตกต่างกันไป อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพนั้นมีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขนิษฐา ไชยเสนท้าว (2538 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนำยขนาดใหญ่ ศึกษากรณีจังหวัดสุรินทร์ โดยผลการศึกษาพบว่า อายุงาน และตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.2 พนักงานที่มีหน่วยงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลกีสติก จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นเพราะว่า ทางบริษัทยังไม่มี การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นผลให้ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยังไม่มี ความสมัครสมานสามัคคี

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการปรับเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานของพนักงานให้สูงขึ้น และเพิ่มค่าจ้างค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานมีด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเกิดจากปัจจัยที่แตกต่างกันและเป็นไปตามลำดับขั้น หากหน่วยงานใดมีสิ่งจูงใจมาก และสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ บุคลากรในหน่วยงานนั้นก็จะยอมจะปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจมากขึ้น เพราะสิ่งจูงใจจะโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรักในงานที่ทำ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากหน่วยงานใดไม่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจก่อให้เกิดการขาดแรงจูงใจ หรือขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน

1.2 ผู้บริหารควรมีนโยบายในการพัฒนาชื่อเสียงและความมั่นคงทางการเงินของบริษัทที่ดีอยู่แล้วให้มากขึ้นอีก เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นใจและรู้สึกมีหน้าที่การงานที่มั่นคงในองค์กรของตนเองให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม (2536 : 552-553) เรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้คนพอใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้างแรงงาน ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงานที่ทำ

1.3 ผู้บริหารควรมีระบบการบริหารงานและการจัดระเบียบในการทำงานของบริษัท ที่คืออยู่แล้วให้มากขึ้นอีก เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความเป็นมาตรฐานในระบบการบริหารงาน ของผู้บริหารและก่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด เกี่ยวกับนโยบายการจัดการของ เฮนรี ฟาโยล์ (ชงชัย สันติวงษ์. 2540 : 40 ; อ้างอิงจาก Fayol. 1961. *General and Industrial Management*) สรุปไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการมี 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การชักนำ และการควบคุม ซึ่งองค์ที่ประสบความสำเร็จจะเกิดได้จากการปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับ นโยบายการจัดการได้แบ่งออกเป็น 2 หลักการ คือ เกี่ยวกับหน้าที่การจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ส่วนหลักจัดการ ประกอบด้วย หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน หลักของการชำระไว้ซึ่งสายงาน หลักของการแบ่งงาน กันทำ หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม หลักของการให้ ผลประโยชน์ตอบแทนหลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง หลักของความมี ระเบียบเรียบร้อย หลักของความเสมอภาค หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน หลักของความคิดริเริ่ม และหลักของความสามัคคี

1.4 ผู้บริหารควรจัดให้มีหน่วยงานต่างๆ เข้าตรวจสอบค่าของแสงสว่างให้อยู่ใน เกณฑ์มาตรฐานเหมาะสมต่อสภาพการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อความปลอดภัยต่อสุขภาพ ของพนักงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (รัตนพร จาริต. 2547 : 50 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1971. *Industrial Psychology* : p.142) เรื่อง องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ได้กล่าวถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ทำงานและการบริหาร ค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ทำ การบังคับบัญชา ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และ ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

1.5 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อ เสริมสร้างสามัคคีในหมู่คณะ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การจัดเลี้ยงประจำปี เป็นต้น อันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (รัตนพร จาริต. 2547 : 50 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1971. *Industrial Psychology* : p.142) เรื่ององค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ



ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ทำงานและการบริหาร ค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ทำ การบังคับบัญชา ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ

1.6 ผู้บริหารควรมีการจัดชุดเครื่องแบบพนักงานให้กับพนักงานมากขึ้น และให้เพียงพอต่อการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและช่วยลดค่าใช้จ่ายของพนักงานในการซื้อเครื่องแบบ ซึ่งสอดคล้องกับ ปัจจัยที่มุ่งใจให้ปฏิบัติงาน ของ บาร์นาร์ด (Barnard . 1972 : 142-149 ; อ้างอิงจาก รัตนพร จาริต. 2547 : 51) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทน รางวัล ตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสิ่งที่มีความจำเป็นทางกายเป็นสำคัญ เพื่อเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากรอบแนวคิดในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.2 ควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและนอกประเทศ ที่ดำเนินกิจกรรมธุรกิจทางด้านขนส่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป